

Benedita Teixeira Tavares Furtado Vaz

Curso de Gestão e Planeamento da Educação

# Desigualdade no Acesso ao Mercado de Trabalho dos Recém-formados

**Instituto Superior da Educação  
(ISE)**

Departamento de ciências de Educação

2.10.06



Benedita Teixeira Tavares Furtado Vaz

# Desigualdade no Acesso ao Mercado de Trabalho dos Recém-formados

**Instituto Superior da Educação  
(ISE)**

Departamento de ciências de Educação

2.10.06

Benedita Teixeira Tavares furtado Vaz, autor  
da monografia intitulada desigualdade no  
acesso ao mercado de trabalho dos recém-  
formados, declaro que, salvo fontes  
devidamente citadas e referidas, o presente  
documento é fruto do meu trabalho pessoal,  
individual e original.

Cidade da Praia ao 01 de Outubro de 2006  
Benedita Teixeira Tavares furtado Vaz

Memória Monográfica apresentada ao  
Instituto Superior da Educação de Cabo  
Verde, Santiago -Praia, como parte dos  
requisitos para a obtenção do grau de  
Licenciatura em Planeamento e Gestão da  
Educação.



# Agradecimentos

Inicialmente agradecemos a Deus, por nos ter dado força e coragem necessária para enfrentar todos os obstáculos, que certamente serão fundamentais para o desenrolar da vida futura, tanto individual como sendo também colectivamente.

Em seguida vai para o meu orientador, por ter disponibilizado tempo necessário para a realização do trabalho, aos documentos facultado, e sobre tudo a inter ajuda.

Depois vai para todos os amigos, colegas que de uma forma ou outra colaboraram comigo nos momentos da procura dos documentos, acompanhamento a biblioteca.

Em fim aos meus familiares em especial pela compreensão de muitas vezes ter estado sem dar atenção suficiente tanto caseiro como pessoal.

# Índice

<b>Capítulo 1 – Introdução</b>	10
1.1 - Objectivo gerais	11
1.2 - Objectivo específico	11
1.3 - As hipóteses de base	12
1.4 - Metodologia	12
1.5 - Justificação	13
<b>Capítulo 2- Desenvolvimento</b>	14
2.1 - Formação profissional e o mercado de trabalho	14
2.1.1-Introdução	14
<b>Seção I - Formação profissional e emprego</b>	18
SeçãoII - Analise do posicionamento da instituição no mercado de trabalho	23
2.2.1 -Analise do mercado de trabalho	24
2.2.2 -Política de recrutamento e seleção	25
2.2.3 -Política de avaliação do desempenho e de carreiras	26
2.2.4 -Política de motivação e compensação	27
2.2.5- Discriminação no mercado de trabalho	28
<b>Seção III - Equivalências emitidas de 2003/2005</b>	32
2.3.1- Artes	33
2.3.2- Ciências Agrárias	34
2.3.3- Ciências Biológicas	35
2.3.4- Ciências da Saúde	35
2.3.5 - Ciências Humanas	36
2.3.6 - Ciências Sociais e Aplicadas	36
2.3.7- Ciências Exactas e da Terra	37
2.3.8 -Engenharias	37
2.3.9 -Letras	38
2.4- As causas do problema de integração no mercado de trabalho	39
2.5- Breve analise dos questionarios aplicados	40
<b>Capítulo 3 - Conclusão</b>	41
<b><u>ANEXOS:</u></b>	
Questionário aos quadros formados	46
Lista de Acrónimos e abreviaturas	49

## Tabelas

Tabela 1-Área de formação.....	50
Tabela 2-País de formação .....	51
Tabela 3-Entidade empregadora .....	51
Tabela 4-Entidades contactados para o primeiro emprego .....	52
Tabela 5-Sexo .....	52



## Figuras

Figura 1 - Fontes de Recrutamento .....	22
Figura 2 – Áreas de Estudos .....	32
Figura 3 – Artes .....	33
Figura 4 – Ciências Agrárias .....	34
Figura 5 – Ciências Biológicas .....	35
Figura 6 – Ciências da Saúde .....	35
Figura 7 – Ciências Humanas .....	36
Figura 8 – Ciências Sociais e Aplicadas .....	36
Figura 9 – Ciências Exactas e da Terra .....	37
Figura 10 – Engenharias .....	37
Figura 11 – Letras .....	38

## Capítulo 1: Introdução

---

Para a concretização deste estudo, a aluna foi orientada a escolher um tema dentro da área do seu curso facilitando assim a realização do mesmo. Sendo assim, neste caso concreto escolheu abordar o tema “*A Problemática do Acesso ao Mercado de Trabalho dos Recém Formados em Cabo Verde*”.

O presente estudo se orienta pela seguinte questão da pesquisa: **Será que as respostas à problemática do acesso ao mercado de trabalho dos recém formados são as mais adequadas?**

O acesso ao mercado de trabalho por parte dos recém formados em cabo verde tem vindo a ser cada vez mais dificultado devido a proliferação da concorrência em todas as áreas de formação.

Por outro lado, as instituições/empresa que oferecem emprego hoje estão a adaptar política de recrutamento cada vez mais concorrencial, isto devido ao aumento de número dos formandos. Existe áreas que oferecem mais oportunidades de emprego e que tem pouca concorrência, isto vejamos mais em frente.

Estima-se que o número de pessoas desempregadas tenha aumentado de 29.693 pessoas em 2000 para cerca de 60.000 em 2005, enquanto que ele havia diminuído de 30.516 em 1990 para 28.193 em 2000, em contraposição ao aumento de 5.260 efectivos, em média, que entram na fase activa anualmente em Cabo Verde, a qual é preciso qualificar e fazer integrar no mercado de trabalho.

Há um divórcio total entre as políticas de formação profissional e aquelas facilitadoras de criação de emprego, auto-emprego e rendimentos. Designadamente no que toca a programas e projectos de apoio ao empreendedorismo jovem, aos incentivos fiscais, á criação de mais posto de trabalho e outros às médias e grandes empresas no sentido de receber jovens em estágios, jovens á procura do seu primeiro emprego e recrutar aqueles que se revelarem mais capazes.

Deve haver maior interface entre os centros de formação e as unidades económicas, numa lógica de formar para empregar e não de abandonar a juventude, mesmo a qualificada, à sua sorte, como acontece com centenas de quadros recém-formados desempregados no país e/ou outros que resolveram ficar lá fora após a conclusão da formação, dada a ausência de oportunidades de emprego em Cabo Verde. Isto é, a fuga de cérebros, antes inimaginável, é hoje uma realidade em cabo Verde.

#### **1.1 Assim sendo, propôs-se, como OBJECTIVOS GERAIS:**

- ❖ Analisar, por um lado, uma das vertentes mais criticas da problemática do acesso ao mercado de trabalho, que tem, a ver com a desigualdade existente, e, por outro;

#### **1.2 Como OBJECTIVOS ESPECIFICOS, temos:**

- ❖ Verificar qual é o sexo, região, camada social mais afectados pela desigualdade no acesso ao mercado de trabalho dos recém formados.

- ❖ Avaliar a capacidade das instituições em dar resposta à procura da formação profissional.
- ❖ Avaliar a capacidade de financiamento e a sustentabilidade das instituições formadoras.

**1.3 As HIPÓTESES DE BASE** na configuração das estratégias que apontam alguns subsídios, visando a resolução do problema objecto do estudo, são as seguintes:

1. As políticas, áreas de formação ministradas não estão articuladas com as necessidades do mercado de trabalho;
2. O desenvolvimento do sector privado não tem crescido com a economia.

#### **1.4 METODOLOGIA**

Nenhum trabalho de investigação ou pesquisa teria sucesso se não for definida uma metodologia que melhor se adequa ao processo de recolha de dados ou informações. Por isso, a questão que se coloca é: qual será a melhor metodologia para a realização deste trabalho. Depois de estabelecer os objectivos e explicitar os aspectos teóricos, torna-se imprescindível a definição de metodologia adequada à realização deste trabalho.

Por isso, são considerados alguns métodos: a observação directa, o inquérito por questionário, a entrevista, pesquisa bibliográfica e documental e utilização da biblioteca virtual.

O inquérito **por questionário**, foi realizado no decurso deste trabalho, cobrindo uma amostra de 30 recém-formados, dos concelhos da Praia, Santa Cruz e entre outras.

Quanto à **observação directa**, fez-se uma pesquisa descritiva, uma vez que, o pesquisador observa, regista, analisa e colecciona factos ou fenómenos variáveis, assim foi feita neste trabalho.

Com a **pesquisa bibliográfica e documental**, o trabalho consiste na colecta, selecção, análise e interpretação de leitura existente sobre o assunto, composta de livros, teses e dissertações artigos de jornais, revistas etc.

## 1.5 JUSTIFICAÇÃO

Grande número dos alunos terminam a formação superior e dentro deste contexto, estes precisam trabalhar para poderem satisfazer as suas necessidades, resolver os seus problemas, liquidar as suas dívidas para com os financiadores, ou seja, para satisfazer as necessidades básicas, em fim para sentirem-se realizados. E para isso, é preciso criar mais postos de trabalho sobretudo para jovens à procura do primeiro emprego.

Contudo, essa é uma questão de preocupação tanto para o governo como para os jovens recém formados que vão à procura do primeiro emprego, com aquela ansiedade de inserir no mercado de trabalho que certamente vai contribuir para o desenvolvimento económico, social e político do país.

Este fenómeno para além de preocupar o governo, preocupa também as instituições publica, privadas, principalmente as empresas, os recém formados e as demais organizações, sabendo que o a oferta de trabalho está muito reduzida e que as áreas prioritárias não coincidem com a necessidade do mercado.

Sendo assim, a necessidade de estudar melhores formas de integração dos jovens formados, constitui uma necessidade imprescindível que preocupa todos quanto desejam ver resolvida esta problemática que afecta o mundo global e Cabo Verde em particular.

Entretanto, os aspectos apontados anteriormente constituem algumas das razões que motivaram, incentivaram a escolha do tema.

## **Capítulo 2: Desenvolvimento**

---

### **2.1-FORMAÇÃO PROFISSIONAL E O MERCADO DE TRABALHO**

#### **2.1.1-Introdução**

A natureza do mercado de trabalho de hoje, em Cabo Verde, tem influenciado constantemente a área de formação profissional possibilitando e exigindo cada vez mais um maior número de formandos e com um nível maior, do que exigido anteriormente.

Entretanto, não podemos falar de mercado de trabalho sem realçar as instituições de formação, sabendo que ambos estão interligados tanto a nível de mercado, como em áreas prioritárias, e ainda em necessidades do mercado.

Cabo Verde é um pequeno país arquipelágico, desprovido de uma base de recursos naturais economicamente exploráveis e fortemente dependente do exterior (importa cerca de 65% dos bens de consumo, 15% do seu PIB provem sob forma de remessas de emigrantes e 15%-da ajuda pública ao desenvolvimento)<sup>1</sup>.

O sector informal da economia ganha cada vez maior dimensão, e emprega cerca de 40% da população activa. Apesar disso, o país tem algumas potencialidades, nomeadamente nos

---

<sup>1</sup>In Livro Branco da Formação Profissional, Óscar Santos, José Semedo, Esther González, Março de 2004;

sectores das telecomunicações, transportes, turismo, os chamados **3Ts**, conferindo-lhe uma característica típica de uma economia de serviços, que paralelamente ao sector da construção civil, poderá sustentar o seu desenvolvimento.

As GOP (2002-2005)<sup>2</sup> consideram que a formação profissional é de fundamental importância para qualificação e capacitação dos recursos humanos para o mercado de trabalho e emprego.

Contudo, o mesmo documento reconhece que as acções de formação têm ocorrido de forma pontual, sem um quadro institucional e legal bem definido em termos de estrutura dos cursos, de certificação e qualificação e, por vezes, em áreas não prioritárias para o desenvolvimento económico e social do país e das necessidades do mercado.

Com efeito, a situação da formação profissional em Cabo Verde vem sendo objecto de reflexão, há alguns anos.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), desde a sua criação em 1994, tem analisado esta situação, através de um diagnóstico permanente que lhe permitiu identificar as necessidades e os constrangimentos do sector da educação, assim como propondo algumas estratégias da sua resolução.

Concluiu-se que as estruturas de formação não têm conseguido satisfazer plenamente as necessidades do mercado de trabalho, dadas as limitações existentes em, termos de ausência de mecanismos de regulação, coordenação, articulação e orientação dos candidatos à formação profissional, e de acordo com as áreas prioritárias do mercado de trabalho, suas vocações e aptidões, minimizando custos económicos e sociais elevados, tanto para o país como para os recém-formados, de uma inadequada escolha da profissão.

---

<sup>2</sup> Grandes Opções do Plano (2002/2005) Ministério das Finanças, 2002

Através do Decreto-Lei N° 51/94, de 22 Agosto, foram criados os alicerces básicos para o desenvolvimento do sistema de formação profissional e do emprego, com forte apoio da cooperação internacional, que permitiram a consolidação de um quadro institucional de intervenção nos domínios das políticas activas e passivas do sistema, á volta das seguintes estruturas:

1. O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP);
2. O Conselho Nacional de Emprego e Formação (CNEF);
3. O Fundo de Promoção do Emprego e da Formação (FPEF).

1. O Instituto do Emprego e Formação Profissional (**IEFP**) tem como os principais objectivos:

- 1.1 Produzir e divulgar elementos e informações susceptíveis de apoiar os centros e estabelecimentos de formação na identificação, concepção, realização e avaliação de acções formadoras adaptadas ás necessidades do mercado de trabalho e ás demandas da economia;
- 1.2 Promover o emprego, como um dos eixos da política social e económica do Governo;
- 1.3 Promover a criação de um sistema integrado, que tenha meios para levar a cabo a promoção e o apoio ao desenvolvimento de actividades geradoras de emprego, particularmente de pequenas e micro-empresas e o financiamento de projectos e programas de formação e de inserção profissionais.

2. O Conselho Nacional de Emprego e Formação (**CNEF**) tem como os principais objectivos:

- 2.1 Produzir e fornecer periodicamente informações sistematizadas sobre a situação, a evolução e as tendências observadas aos níveis nacional, regional e sectorial, em termos de:
- 2.2 Criar mais posto de trabalho;
- 2.3 Disponibilizar mão – de – obra e mobilidade dos trabalhadores;



- 2.4 Verificar o mercado e a formação profissional;
- 2.5 Estudar e propor medidas de políticas que fomentem o emprego e a formação profissional, incluindo a assistência e a promoção da inserção profissional, no mercado de trabalho, de jovens, mulheres, deficientes e outros grupos desfavorecidos.

3. O Fundo de Promoção do Emprego e da Formação (**FPEF**) tem como os objectivos:

- 3.1 Financiar projectos;
- 3.2 Financiar projectos de inserção social;
- 3.3 Promover e apoiar as micro-empresas e pequenas iniciativas geradoras de emprego.

No entanto, de forma geral, o funcionamento destes órgãos não tem sido eficaz<sup>3</sup>, sobretudo na concepção de um sistema integrado de formação e sua articulação e coordenação com o mercado de trabalho. Persistem algumas lacunas e disfunções, que têm afectado o desempenho dos principais intervenientes do sector, nomeadamente o papel de orientação pedagógica do IEFP aos operadores e promotores da formação, o funcionamento insuficiente dos órgãos e a concertação e a articulação com o sistema de ensino que ainda é deficiente.

## **SECCÃO I – Formação Profissional e Emprego**

A estratégia de transformação de Cabo Verde, no sentido de um desenvolvimento sustentável, harmonioso e com equilíbrio ambiental, orientada para a melhoria contínua das condições de vida dos Cabo-verdianos, torna imperativo um forte investimento na formação e na qualificação profissional dos recursos humanos. Esta orientação será implementada com o envolvimento de todos os agentes e no quadro de uma ampla parceria com o sector privado.

O Governo da VII Legislatura continuará a eleger a formação e a qualificação profissional como grandes prioridades nacionais, numa perspectiva de valorização dos recursos humanos e como instrumento privilegiado de desenvolvimento socioeconómico, dentro do novo contexto da economia mundial globalizada.

Assim, a Formação Profissional, será encarada de forma sistémica e como factor de desenvolvimento e valorização do capital humano, e instrumento crucial para o desenvolvimento socioeconómico do país em geral, devendo, por conseguinte, proporcionar ao mercado nacional as competências e qualificações coerentes com as estratégias de crescimento e competitividade, definidas.

Pretendemos desenvolver uma formação profissional abrangente e integradora, susceptível de dar resposta às necessidades do país e às expectativas dos jovens gerações e da sociedade em geral. Neste quadro o Governo empenhar-se-á, na criação das condições institucionais, humanas e financeiras necessárias à estruturação do sistema nacional de formação, através da implementação do Plano Estratégico de Formação Profissional para o período 2006/2010.

Serão prosseguidos seis eixos estratégicos:

- 1) Estruturação e edificação de um Sistema Integrado de Educação/ Formação/ Emprego;*
- 2) Desenvolvimento de um Sistema Nacional de Qualificações e Competências Profissionais;*

---

<sup>3</sup> As Grandes Opções do Plano, 2001

- 3) *Estabelecimento de uma oferta formativa permanente para a Formação Profissional inicial.*
- 4) *Promoção e Desenvolvimento da Formação Contínua, com a participação das empresas e de outros parceiros sociais envolvidos na Formação Profissional;*
- 5) *Criação e implementação de um Centro de Formação e Actualização Permanente para formadores e tutores;*
- 6) *Organização de um sistema de informação estatística para a formação profissional, nomeadamente através da criação de um Observatório da Formação Profissional.*

*Pretende-se com este Observatório a produção de estatísticas da Formação Profissional e o acompanhamento e a análise da evolução desta actividade, nomeadamente no que se refere ao impacto das formações realizadas, de forma a produzir informações fiáveis e Credíveis para o sustento da elaboração de políticas para o sector.*

Entretanto, para que os instrumentos legais e de política aprovados possam ser cabalmente implementados, em ordem ao desenvolvimento da capacidade empreendedora da sociedade cabo-verdiana e, sobretudo, da juventude, a principal beneficiária do sistema de formação profissional, impõem-se, como medidas prioritárias:

- a) A reconfiguração institucional do Sistema de Formação Profissional.
- b) A constituição e a definição de mecanismos de alimentação do Fundo da Formação Profissional, num quadro de parceria com outras instituições públicas e privadas, nacionais e estrangeiras;
- c) A criação de uma rede de Centros de Formação Profissional com vista a garantir-se uma cobertura satisfatória do território nacional, a diversificação da oferta formativa e uma resposta mais consentânea com as demandas da economia e da sociedade.

O Governo desenvolverá parcerias com as empresas e outras entidades privadas, através de medidas específicas de fomento e de estímulo à participação de todos os actores, tendo em vista o desenvolvimento da oferta, em todo o país.

Além destas medidas, o Governo propõe-se a:

- a) *Reforçar o diálogo e a concertação com os parceiros sociais em matéria de emprego e formação e melhorar os mecanismos da sua participação no sistema, nomeadamente através: da sua participação na gestão de centros públicos de formação e do seu envolvimento na planificação, programação, implementação e avaliação de programas de formação profissional;*
- b) *Aprofundar a concertação e a integração entre o sistema de formação profissional e o sistema de educativo, proporcionando uma rápida transição da escola para mundo do trabalho.*

O Governo, propõe-se, ainda, no domínio das políticas específicas de Emprego a:

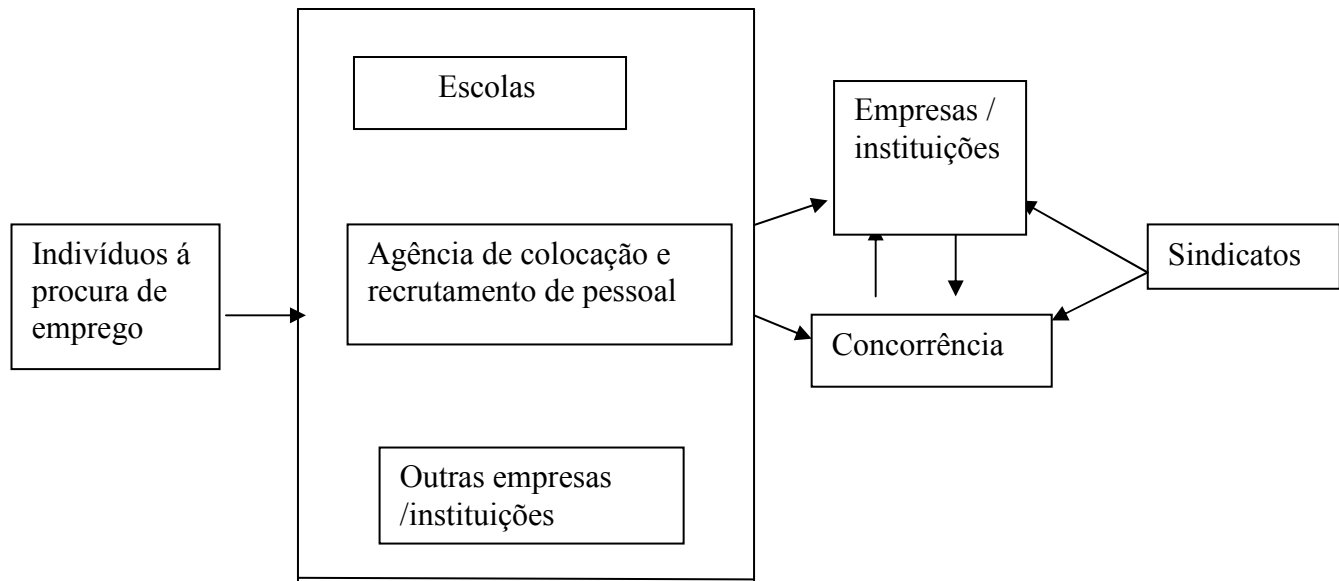
- a) *Desenvolver políticas activas de emprego em áreas fundamentais de desenvolvimento contribuindo para a redução significativa da taxa de desemprego, respondendo às necessidades do mercado de trabalho/emprego cabo-verdiano.*
- b) *Promover incentivos à criação de postos de trabalho, através nomeadamente da concessão de créditos para financiamento de pequenos projectos; da promoção e do desenvolvimento de micro-empresas e de actividades geradoras de rendimento, com base em critérios de rentabilidade que garantam a sua sustentabilidade; da promoção das iniciativas locais de emprego;*
- c) *Apoiar técnica e financeiramente a introdução de novos modelos organizacionais e novas práticas de gestão, com incidência no reforço da competitividade e da valorização dos recursos humanos;*
- d) *Fomentar a integração de quadros superiores e médios nas pequenas e médias empresas;*
- e) *Dotar os serviços de emprego, as autarquias e outras entidades locais sem fins lucrativos, de dispositivos técnicos e financeiros de apoio coordenado ao desenvolvimento local e ao aproveitamento das oportunidades de emprego;*

- f) Rever os incentivos fiscais e financeiros à criação de mais postos de trabalho para certas categorias sociais e desempregados de longa duração;*
- g) Produzir e publicar de forma periódica estatísticas de emprego/desemprego;*
- h) Difundir a informação disponível, ao nível nacional e local, sobre novas áreas de emprego e novas condições de empregabilidade;*
- i) Melhorar o apoio à mobilidade e flexibilidade e ao funcionamento dos mercados locais de emprego, com base na reforma dos serviços locais de emprego, nas suas funções de informação, colocação e orientação profissional e acompanhamento e intervenção ao nível local;*
- j) Proceder à racionalização da legislação relativa às políticas específicas do emprego;*
- k) Desenvolver a concertação estratégica com vista à promoção do emprego;*
- l) Utilizar e dinamizar as instâncias permanentes de concertação para a promoção do emprego, envolvendo os diferentes actores relevantes e o apoio técnico necessário, tendo em vista a articulação das políticas de emprego e formação necessários ao aproveitamento dos apoios à criação do auto-emprego e das novas oportunidades de emprego.*

## SECÇÃO II. Análise do Posicionamento da Instituição no Mercado de Trabalho

Segundo Sousa, (1990)<sup>4</sup> de uma forma sintética, podemos dizer que o sistema nuclear de interações da empresa / instituição com o mercado de trabalho se apresenta da seguinte forma:

**Figura 1: Fontes de Recrutamento**



**Fonte:** SOUSA, António. Introdução a Gestão, Uma Abordagem Sistémica, edt. Verbo, 1990.

A instituição recruta o seu pessoal de entre os indivíduos á procura de emprego, quer porque estão desempregados, quer porque se dirigem pela primeira vez ao mercado de trabalho, quer ainda porque estão insatisfeitos com o emprego que possuem. Pode também fazê-lo entre os que trabalhando para outras instituições, nomeadamente, concorrentes, podem estar particularmente aptos para desempenhar determinadas funções que uma dada instituição lhe quer confiar.

Temos assim que a envolvente transaccional do mercado de trabalho para uma dada instituição é, em primeira instância, constituída pelos indivíduos concretos que potencialmente podem vir a ser recrutados e seleccionados pela instituição. Porém, dada a atomicidade do mercado assim definido, há que considerar a existência de organizações que, por seu intermédio, permitam á instituição aceder a esses indivíduos – as agencias de

<sup>4</sup> Sousa, António Introdução a Gestão, 1990.

colocação de pessoal, públicas ou privadas, as escolas, associações profissionais ou sindicais são fontes de recrutamento típicas.

Por outro lado, quando está em causa pessoal com qualificações especiais, as outras empresas, instituição e em especial as concordantes, são um campo de recrutamento particularmente apropriado.

Para a empresa / instituição é essencial aperceber se da sua posição negocial no mercado, nomeadamente, ser capaz de avaliar correctamente o nível de remunerações directas e indirectas, bem como outras condições de trabalho que são predominantes no mercado.

Efectivamente, esta questão é aqui particularmente importante dado que, por um lado, há relativa falta de informação objectiva e quantitativa sobre esta matéria e, por outro, a relatividade e subjectividade na aplicação dessa informação genérica ao caso concreto dada a intrínseca individualidade que cada pessoa representa.

Esta questão é cada vez mais importante quanto menor for a taxa de desemprego e, em qualquer caso, quanto maior for a escassez relativa de indivíduos com habilitações necessárias para os cargos que a empresa / instituição pretende preencher.

Porém, a envolvente transaccional da instituição não se esgota no recrutamento, selecção e manutenção na instituição do seu pessoal. Aspecto também essencial é o da negociação com os trabalhadores das condições contratuais de trabalho. É a este nível que os sindicatos assumem papel relevante dado surgirem como o interlocutor habitual da empresa/ instituições nessas negociações. Fazem-no via representação directa dos trabalhadores neles filiados, mas na prática, acaba por abranger, por arrastamento, a grande parte dos trabalhadores da instituição/empresa.

Repare-se na particularidade de os sindicatos, elemento da envolvente transaccional da instituição, serem também de alguma forma parte da sua envolvente contextual. Isto, na medida em que constitui um elemento caracterizador do contexto socioeconómico e político da sociedade em que a instituição se insere. Dai a particular atenção que a instituição tem de ter ao negociar, e por um lado a adaptando naturalmente a este elemento da envolvente transaccional ou contextual.

Por último não podemos esquecer o impacto da evolução contextual no mercado de trabalho. As pessoas que o compõem são os produtos sociais e cultural dessa envolvente, mas são igualmente os agentes individuais que os formam.

Tanto assim é que, cada vez mais as instituições – se dedicam a estudar factores de tipo sociológico caracterizadores do seu meio envolvente como elemento informador da sua estratégia dos recursos humanos.

As condições de trabalho oferecidas, o que as pessoas esperam da instituição, bem como o que lhes estão dispostas a dar é algo que, numa forma agregada depende do contexto socioeconómico em que a instituição se localiza e varia intensamente com este.

É assim que se tornou frequente instituições multinacionais aprofundarem o estudo das diferentes envolventes em que trabalham de forma a adaptar a sua estratégia de recursos humanos as condições locais.

Repare que esta estratégia vai no sentido oposto do que foi prática habitual até há poucos anos, em que se tentava reproduzir o mesmo sistema sócio técnico que tinha sido implementado com sucesso ao nível das sedes mundiais dessas multinacionais.

### **2.2.1 Análise do mercado de trabalho**

Segundo Sousa (1990), o mercado de trabalho, embora seja na sua essência um verdadeiro mercado apresenta características muito próprias de que são de relevar:

**Pouca mobilidade:** isto quer dizer que as pessoas tendem a ter dificuldade em deslocar-se para fora da sua área de residência habitual por uma multiplicidade de razões, tanto de ordem familiar e social, como económica.

Dai que o mercado de trabalho seja altamente segmentado regionalmente, o que pode dificultar uma abordagem generalizada ao mercado que não tenham em conta esta particularidade.



**Desorganizado:** este item mostra que não são claras as formas de estabelecimento dos mecanismos de procura e da oferta. Boa parte das relações contratuais que vem a estabelecer-se nasce do acaso, de relações de tipo pessoal.

**Falta de informação:** esta é visível quer quanto aos recursos disponíveis, ao nível das remunerações, e quer quanto às entidades que podem ser fonte de boa parte da informação.

Podemos dizer de forma sistemática, que o mercado de trabalho é regido no sentido da mobilidade da oferta, desorganizado e pouco transparente.

Consciente destas dificuldades adicionais os gestores de pessoal têm de tentar manter um ficheiro constante de potenciais candidatos, ou, pelo menos, manter um sistema de relações com indivíduos concretos que sejam potenciais fontes de informação, quer a nível de recrutamento, quer quanto às remunerações e condições de trabalho praticadas no mercado.

### **2.2.2-Política de recrutamento e selecção**

Aqui, a grande opção estratégica põe-se em termos da tendência para que o recrutamento das pessoas seja feito a nível interna ou externa à instituição / empresa.

Num extremo temos um tipo de política que se baseia em contactar pessoas para cargos específicos com o objectivo exclusivo de que continuem indefinidamente a desempenhar esses cargos. Nesta posição a empresa espera que os indivíduos que nela trabalha tenham desenvolvido as suas capacidades no exterior e para uma posterior aplicação na instituição / empresa de forma estática.

No outro oposto temos uma política para a qual é paradigma a ascensão interna, pelo que a admissão na instituição ou na empresa se faz pelos níveis inferiores da hierarquia e de capacidade profissionais, sendo o desenvolvimento feito internamente.

Claro está que a estratégia adoptada é geralmente mista. No entanto, o posicionamento face a esta questão é crucial até pelo impacto que tem a nível das expectativas do pessoal que já nela trabalha (na empresa).

Neste caso e segundo Sousa,<sup>5</sup> destacamos a utilização de um conjunto de vantagens provocados por uma estratégia de recrutamento interno, como por exemplo:

1. A motivação das pessoas que já trabalham na empresa ao criar lhes expectativas de promoção;
2. Uma tomada de decisão mais bem informada, evitando erros grosseiros decorrentes de conhecimento deficiente, por exemplo, das características de personalidade do seleccionado;
3. Uma simplificação dos procedimentos, pois não implica uma análise tão cuidada e extensa dos potenciais candidatos, em termos do processo de selecção;

Evidentemente, que há situação que a empresa/instituição sente necessidade de recorrer a um recrutamento externo, para além das varias vantagens do recrutamento interno:

1. A possibilidade de obter a colaboração de pessoas com talentos especiais que não se encontra internamente;
2. E a possibilidade de essas pessoas virem imbuídas de um espírito não acomodaticio, que lhes permita ter uma perspectiva não enviesada pela vivência rotineira na empresa ou instituição.

### **2.2.3-Política de avaliação do desempenho e de carreiras**

Segundo Sousa, aqui juntamos claramente estas duas políticas porque nos parece inaceitável, hoje em dia, a formulação de uma politica de estruturação de carreiras que não tenha por base a avaliação do desempenho dos trabalhadores envolvidos nessas carreiras.

A avaliação de performance consiste na recolha de informações objectivas e quantitativas, se possível, e sempre complementada pela análise critica do desempenho de cada indivíduo feita pelos seus superiores hierárquicos geralmente são chefe directos).

---

<sup>5</sup> Sousa António, 1990 Introdução a Gestão, Uma abordagem sistémica.

As grandes opções a tomar quanto a esta questão prendem-se com ponderação a atribuir aos vários factores de avaliação – objectivos e subjectivos – e á própria formulação dos factores objectivos.

Se, geralmente, a definição estratégica está hoje em dia muito facilitada dada a proliferação de sistemas de avaliação bem estudados conceptual e empiricamente, a sua implementação, como veremos, é particularmente sensível e difícil.

Quanto á política de carreiras está intrínseca e sequencialmente ligada, em primeiro lugar, ao relevo dado a recrutamento interno, e em segundo lugar, à avaliação do desempenho.

Como dissemos, a capacidade dos trabalhadores da instituição/empresa evoluem constantemente.

Há que saber aproveitá-las, não só para o bem da instituição/empresa, ou seja evitar o desperdício de recursos, mas também sob pena de desmotivação do pessoal que poderá eventualmente conduzir ao abandono da empresa/instituição por parte daqueles que se sentirem desaproveitados, e estes serão, frequentemente, os que apresentam maior potencial e iniciativa.

#### **2.2.4-Política de motivação e compensação**

Já tivemos oportunidade de abordar este, tema em pormenor, em ligação com varias abordagens conceptuais à problemática de motivação. Assim sendo, aqui gostaríamos apenas de deixar uma pequena nota quanto ao aspecto estratégico de posicionamento da instituição ou na empresa no mercado de trabalho.

Efectivamente, a opção que a empresa terá de tomar será a de pura e simplesmente alinhar-se pelo mercado, divergir deste em termos de oferecer superiores condições gerais de remuneração e de motivação.

Esta segunda estratégia possível está geralmente associada ao objectivo de captar pessoal de elevada qualidade e obstar á mobilidade deste nomeadamente a sua atracção por empresas

concorrentes. É uma estratégia típica de empresa que pretende centrar a sua competência distintiva num quadro de pessoal estável e altamente competente e qualificada.

Dentro da política de motivação e compensação é de referir ainda a política de higiene e segurança no trabalho que, na nossa perspectiva, faz parte integrante daquela política mais geral. Cada vez mais os trabalhadores dão acrescida importância às condições de que trabalha nomeadamente as que têm a ver com os factores envolvidos, os quais desta forma se tornam elementos essenciais da sua motivação (ou não desmotivação se quisermos adoptar a visão proposta por Herzberg).

### **2.2.5-Discriminação no mercado de trabalho**

Uma das questões mais sensíveis em toda a economia consiste no fenómeno da discriminação no mercado de trabalho. As discussões relativas ao assunto iniciam quase sempre ao serem realçadas as grandes disparidades que existem nas remunerações média entre diferentes grupos no mercado de trabalho.

Segundo Robert H. Frank<sup>6</sup>, toda a gente reconhece que alguns dos componentes destas diferenças nada têm que ver com a discriminação praticada pelas entidades patronais. Parte das diferenças negros-brancos, por exemplo, reflecte o facto de “a idade média” dos homens negros ser quase uma década inferior á dos homens brancos.

Dado que as remunerações aumentam com experiência, os homens brancos ganham mais em parte apenas porque são mais velhos. Pela mesma razão ordem de ideias, parte das diferenças homem, mulher reflecte o padrão histórico pelo qual a participação da mulher no mercado de trabalho tem sido sempre bastante mais intermitente do que a dos homens. Os salários aumentam mais acentuadamente quando um trabalhador segue a evolução da carreira característica dos padrões de trabalho masculino.

O padrão feminino tem sido o de abandonar o trabalho várias vezes, de acordo com a educação dos filhos, o que tem significado frequentemente começar de cada vez de novo no nível mais baixo da carreira.

---

<sup>6</sup> FRANK, Robert H. Microeconomia e Comportamento: Mc Graw-Hill 1997.

Cada um destes efeitos é certamente resultado de algum tipo de discriminação face a este grupo afectado. “A idade média” dos homens negros é inferior em parte, por exemplo, pelo facto de os negros crescerem em condições de pobreza, sem recursos para terem instrução ou acesso aos cuidados da saúde, de modo a atingirem a mesma esperança de vida que os brancos.

Ninguém nega que estas condições se encontram enraizadas na história da discriminação da sociedade face aos negros. Nem tão-pouco se nega que a distribuição assimétrica das responsabilidades face às crianças entre os sexos é, pelo menos, em parte o resultado das atitudes sócias de discriminação acerca dos papéis dos sexos.

Em relação ao que nos interessa, é importante realçar que, do ponto de vista de qualquer entidade patronal e individual, este tipo de efeitos é exemplo da discriminação fora do mercado – efeitos que reduzem a produtividade antes de o candidato ter tido contacto com a entidade patronal.

As diferenças salariais pelas quais a discriminação fora do mercado é responsável não podem logicamente ser atribuídas ao comportamento da entidade patronal.

Uma entidade patronal totalmente não discriminatória teria de pagar diferenças de salário é idêntica com base nesse efeito, ou, de outra forma, seria forçada a abandonar a actividade produtiva pelos concorrentes que o fizessem.

A nossa preocupação, agora, foca-se numa parcela dos deferências de salários que não podem ser atribuídas a discriminação fora de mercado. Em particular, na situação em que uma empresa paga um salário inferior aos negros, as mulheres, aos hispânicos, ou a um membro de outro grupo minoritário relativamente ao que pagaria a um homem branco igualmente produtivo (ou, nos casos mais extremos, se recusa simplesmente ao contratar membros desses grupos). Existem numerosas teorias para explicar porque é que as empresas se comportam desta forma.

Uma delas baseia-se no facto de o cliente da empresa não querer contratar trabalhadores minoritários. A conhecida discriminação dos clientes ou dos trabalhadores possuem particular

força nos exemplos muito significativos de segregação nos restaurantes do sul dos EUA antes de meados dos anos 60.

Qualquer proprietário de um restaurante sulista que se achesse sozinho a quebrar a barreira da cor, arriscava-se a perder a maior parte do seu negócio pela concorrência que mantivesse o pessoal tradicional, todo branco. O acto dos civil Rights de 1964<sup>7</sup> tornou este tipo de discriminação ilegal, pretendendo assegurar que nenhuma empresa mantivesse uma vantagem relativa aos seus rivais ao recusa-se a contratar negros.

Quando a discriminação no emprego é o resultado de atitudes dos clientes das empresas, as acções colectivas através de legislação constitui um instrumento lógico, talvez mesmo o único instrumento prático para terminar com o impasse. A razão reside no facto de que, sem legislação, a discriminação pode ser a única estratégia que as empresas dispõem que é consistente com a maximização do lucro é, por isso, com a sobrevivência. O pessoal negro pode ter sido tão produtivo com o branco a preparar e servir refeições. No entanto, e em ultima análise, os negros seriam mesmo produtivo apenas devido ao preconceito racial por parte dos clientes.

Considerações idênticas podem ser aplicadas a decisão de uma empresa de advogados em contratar, ou não, mulheres advogadas. Se os clientes, ou mesmo os juízes, não levam tão a sério o conselho de uma mulher advogada, a posição da empresa de advogados é totalmente análoga á do proprietário do restaurante” solista”.

A empresa de advogados pode acreditar que os clientes e os juízes alteraram as suas opiniões, relativamente às mulheres advogadas se tiverem suficiente experiência de relacionamento com elas.

No entanto, se a empresa contratar mulheres advogadas enquanto as suas concorrentes não a fazem, o seu negócio pode ser afectado no curto prazo. Aqui novamente, a legislação é exigindo tratamento igual na contratação pode ser o único instrumento eficaz para terminar com o impasse.

---

<sup>7</sup> FRANC, Robert H. Microeconomia e Comportamento: Mc Graw-Hill 1997, pg. 504.

A discriminação por parte dos clientes constitui uma importante explicação para a discriminação no emprego em casos deste género. No entanto, não justifica os diferenciais de salários no caso dos trabalhadores que nunca entram em contacto com o cliente – tal como trabalhadores de fábricas.

As diferenças de salários neste tipo de caso têm sido, por vezes, justificadas como resultado da discriminação pelos colegas de trabalho. Por exemplo, os trabalhadores brancos que se sentem pouco á vontade em trabalhar com negros podem preferir trabalhar em empresas que contratam apenas trabalhadores brancos.

Este tipo de preferências implica segregação no emprego, mas não um padrão de diferenças de salários para trabalhadores igualmente produtivos.

Os negros podem trabalhar conjuntamente em algumas empresas ou fábricas, enquanto os brancos trabalha nas outras, ou os homens podem ter tendência para trabalhar em ambientes separados das mulheres. Por vezes, verifica-se este tipo de segregação, e esta opção cria dificuldade á teoria da discriminação por parte dos colegas de trabalho em justificar uma parcela significativa do diferenciais de salários.

Uma entidade patronal que emprega todo pessoal negro ou feminino e que pagasse salários inferiores relativamente aos recebidos por homens brancos na mesma actividade produtiva teria custo inferior e, por isso, lucros superiores, a outras entidades patronais que emprega trabalhadores brancos e todos homens. Este facto criaria incentivo para que uma nova empresa negociasse com vista a atrair os trabalhadores dessa empresa, persistindo até serem eliminados todos os diferenciais de salários.

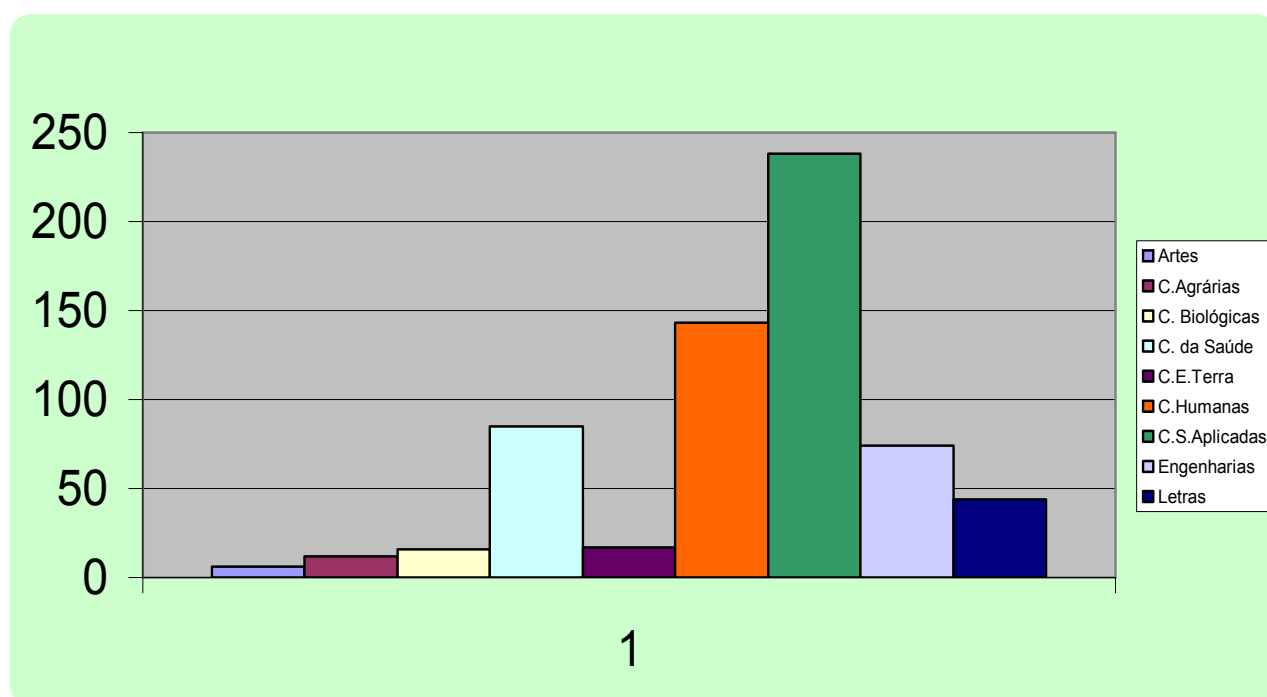
**SECCÃO III – Equivalências Emitidas de 2003 a 2005.**

Antes de mais, gostaríamos de alertar que esses dados se referem apenas as equivalências emitidas nos últimos três anos (2003-2005), pois, poderão existir pessoas formadas que não pediram equivalências e outras que ainda não regressaram ao país.

Por outro lado, mesmo que alguns cursos tenham uma percentagem relativamente alta, poderá não significar que o país não continue a necessitar dessas formações, como é o caso da medicina e entre outras.

Nos últimos anos, Cabo Verde vem apostando muito na educação e valorização dos recursos humanos, os quais têm sido, até agora, considerados os mais importantes do país. De forma a caracterizar a situação profissional dos recém formados e propor alguns subsídios de política, adoptou metodologia de apresentar ou organizar os cursos por áreas de estudos totalizando assim nove áreas que a seguir iremos apresentar:

**Figura 2:** Áreas de estudos



**Fonte:** Elaboração própria, com dados DFQQ\_ 2003a 2005;



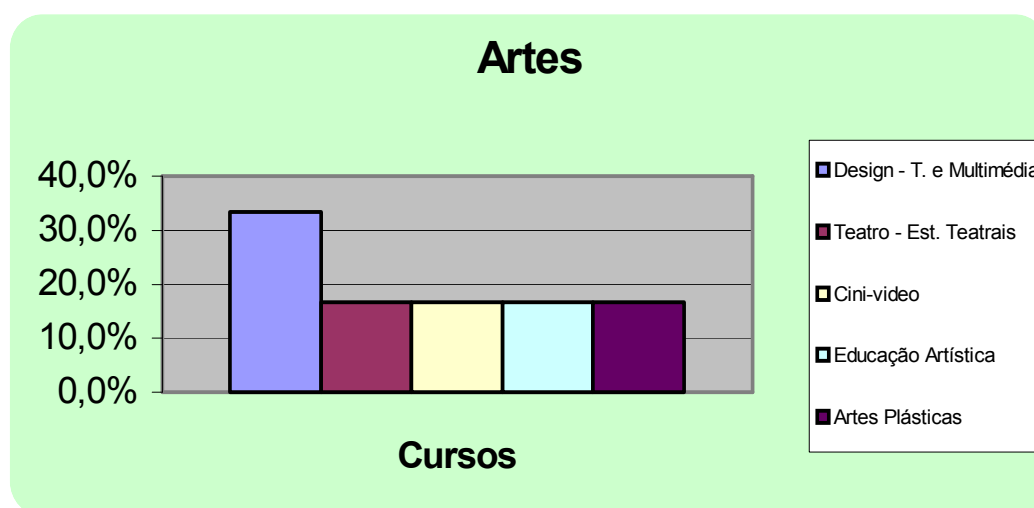
Observando o gráfico referente às equivalências emitidas nos últimos três anos, constata-se que a área das **Ciências Sociais e Aplicadas** é a que absorveu o maior número dos recém formados, representando cerca de 39,3% com destaque para os cursos de gestão, contabilidade e administração (ver o gráfico referente a essa área).

### 2.3.1 Artes

Esta é uma área que merece uma atenção especial, tendo em conta as características socio-económicas do mundo actual. Um mundo altamente globalizado, competitivo e marcado pela procura constante de novos padrões de vida, passando pelo ócio, gosto pelas viagens e conhecimento de novas culturas. A aposta em áreas artísticas seria um passo significativo para tal.

Cabo Verde, por ser um país com grandes potencialidades turísticas, deve, na minha opinião, apostar muito nesta área, sobretudo nos cursos que contribuem para o incremento do turismo, artístico e cultural.

No entanto, de acordo com o gráfico que se segue, nota-se que nos últimos três anos apenas 6 pessoas (dos regressados e que solicitaram equivalência) formaram-se na área de artes. Neste universo, destacou-se o curso de **Design, Tecnologias e Multimédia**, representando por volta de 33,3% e os restantes com 16,7%.



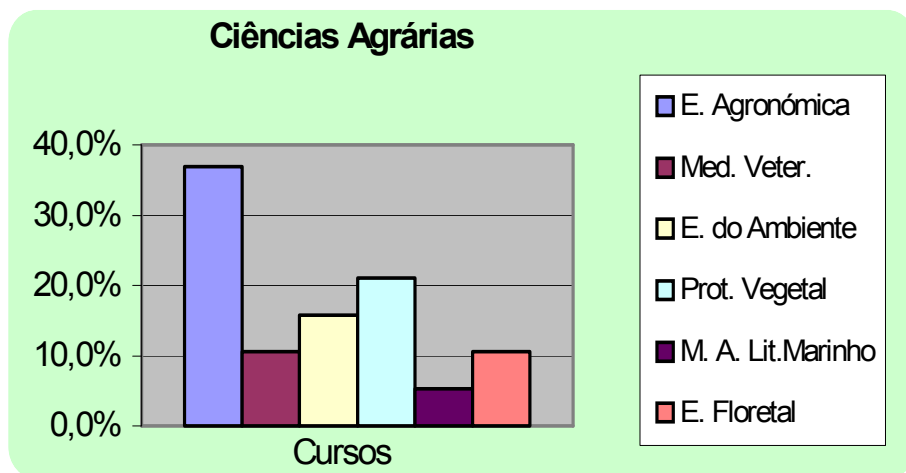
**Figura 3:** Artes

**Fonte:** Elaboração própria com dados DFQQ\_2003a 2005

### 2.3.2 Ciências Agrárias

Cabo Verde, apesar de ser considerado um país com algumas potencialidades nos ramos de agricultura, pescas e pecuária, numa perspectiva de segurança alimentar, depara com um défice de técnicos formados nessas áreas. De acordo com o gráfico que se segue verifica-se que a maioria dos formandos na área das **Ciências Agrárias** são engenheiros agrónomos (cerca de 36,8%), contrastando com as de **Meio Ambiente Litoral e Marinha** que representam apenas 5,3%.

Sendo assim, proponho que se invista mais na área das Ciências Agrárias com enfoque para Medicina Veterinária, Meio Ambiente Litoral e Marinho, e Engenharia Florestal.

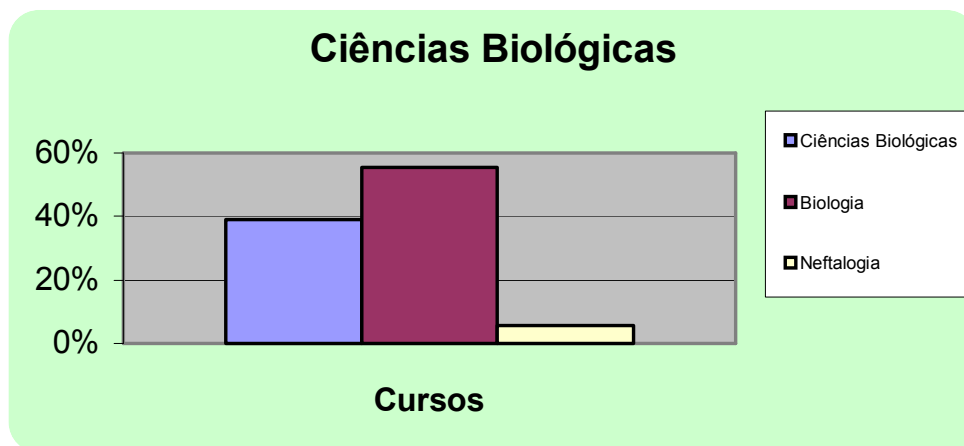


**Figura 4:** Ciências agrárias

**Fonte:** Elaboração própria com dados DFQQ\_2003a 2005

### 2.3.3 Ciências Biológicas

Relativamente às Ciências Biológicas, constata-se que a maioria dos formandos são da área de ensino, ou seja, encontra-se, no mercado de trabalho, mais professores de biologia do que propriamente Biólogos.



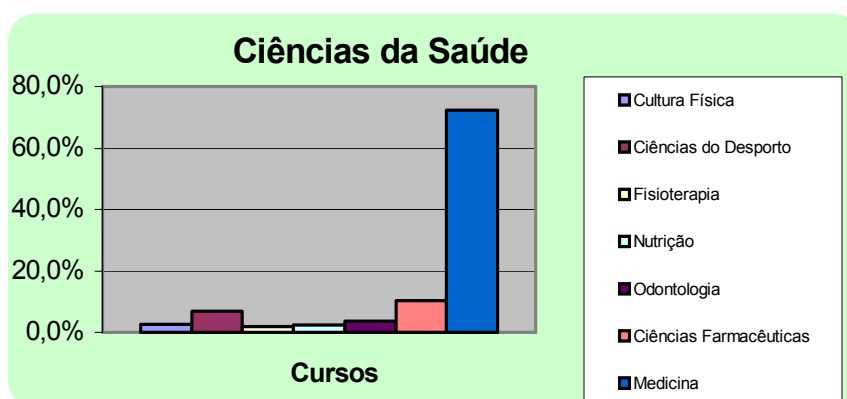
**Figura 5:** Ciências Biológicas

Fonte: Elaboração própria com dados DFQQ\_2003a 2005

### 2.3.4 Ciências da Saúde

De acordo com o gráfico relativo às Ciências da Saúde, nota-se que nos últimos três anos, os cursos de **Medicina** é que mais se destacaram com cerca de 72,4% (esse aumento deve-se a um protocolo existente entre o Governo de Cabo Verde e de Cuba, no âmbito do qual, por exemplo, regressaram em 2004, 120 médicos).

Em oposição, encontra-se os cursos de **Fisioterapia, Nutrição e Odontologia** (1,8; 2,3; e 3,6%, respectivamente).

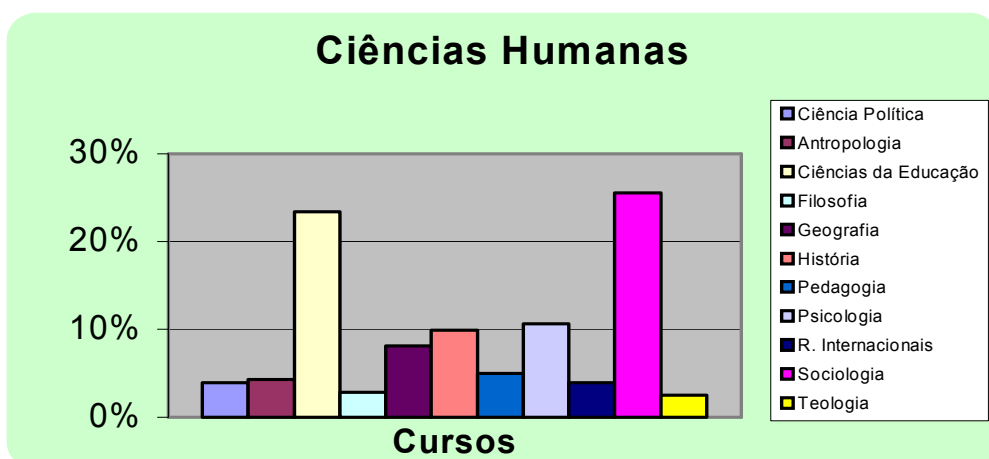


**Figura 6:** Ciências da saúde

Fonte: Elaboração própria com dados DFQQ\_2003a 2005

### 2.3.5 Ciências Humanas

Ao contrário das outras áreas, as **Ciências Humanas** poderão estar já a saturar o mercado de trabalho, com destaque para os cursos de **Sociologia** (com cerca de 26%), **Ciências da Educação** (com cerca de 23%), Psicologia e História (com cerca de 11e 10%respectivamente). Os cursos de Filosofia e Teologia são os que representam uma menor percentagem.

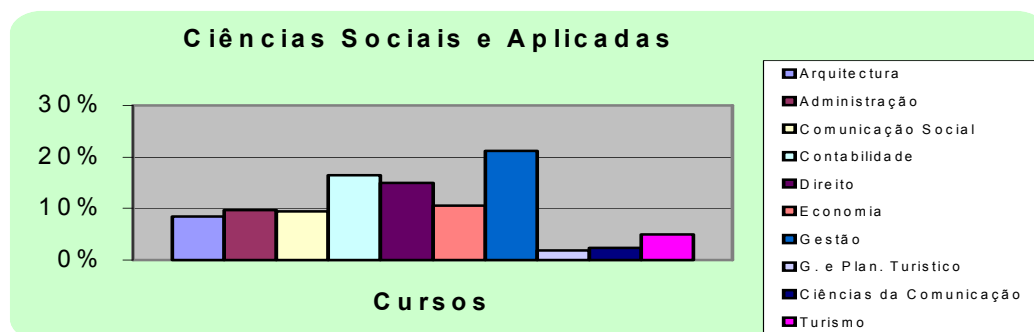


**Figura 7:** Ciências Humanas

Fonte: Elaboração própria com dados QFQQ

### 2.3.6 Ciências Sócias e Aplicadas

Relativamente as Ciências Sócias e Aplicadas, o destaque vão para os cursos de Gestão (com cerca de 21%), Contabilidade (17%) e Administração (com cerca de 10%). Em oposição encontra-se os cursos de Gestão e planeamento em Turismo representando apenas 2%, área essa que deve merecer uma especial atenção tendo em consideração as potencialidades turísticas do país.

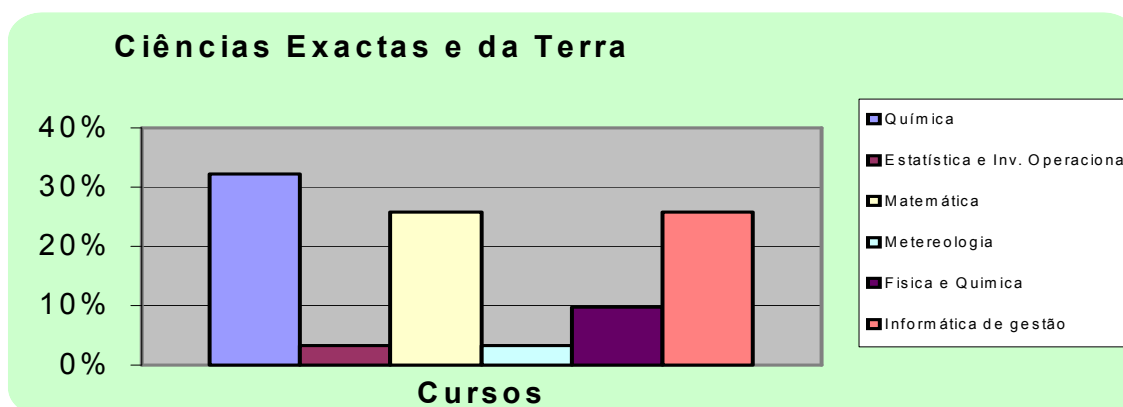


**Figura 8:** Ciências Sociais e Aplicadas

Fonte: Elaboração própria com dados DFQQ\_2003a 2005

### 2.3.7 Ciências Exactas e da Terra

Verifica-se um aumento significativo dos cursos de Química (32%), apesar do curso existir também no país. Em comparação com os restantes cursos, o de Informática de Gestão ocupa uma posição vantajosa (26%). Todavia, é da minha opinião que se deve investir mais nessa área, permitindo assim a inserção do país no mundo das novas tecnologias de informação.

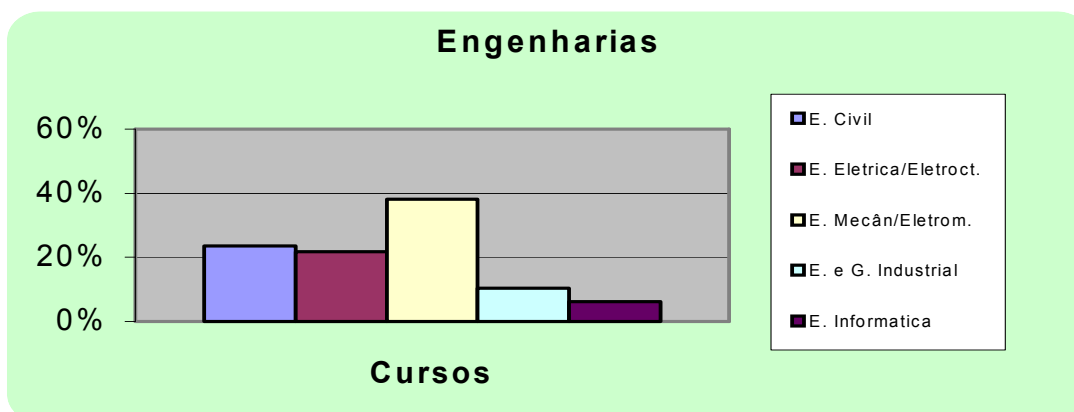


**Figura 9:** Ciências exactas e da terra

Fonte: Elaboração própria com dados DFQQ\_2003a 2005

### 2.3.8 Engenharias

As áreas de Engenharias, em Cabo Verde, conheceram melhorias significativas nos últimos três anos com enfoque para os cursos de Engenharia Mecânica/Electromecânica (38%) e Engenharia Eléctrica/Electrotécnica (22%). Apesar de representar uma percentagem menor, os cursos de Engenharia Civil também conheceram um avanço significativo, mas isto não põe de lado a hipótese de uma aposta nessa área, tendo em conta o ritmo de crescimento urbano e desenvolvimento do país.

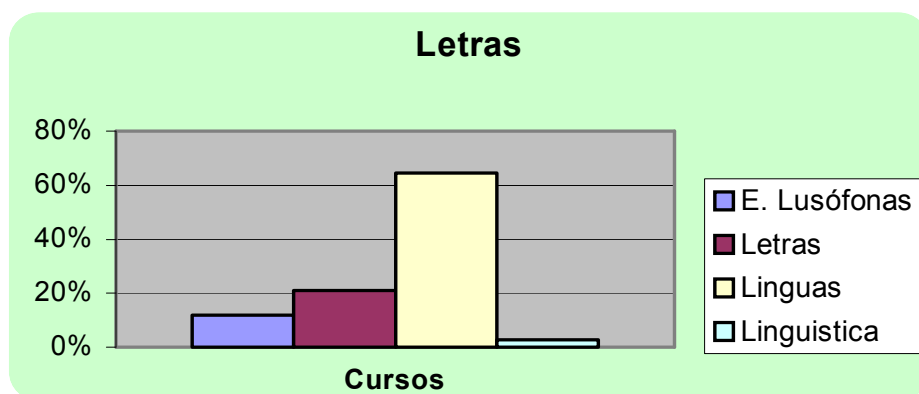


**Figura 10:** Engenharias

Fonte: Elaboração própria com dados DFQQ\_2003a 2005

### 2.3.9 Letras

Finalmente, mas não menos importante, na área de letras o destaque vai para o curso de Línguas que representa cerca de 64%, em contrapartida estão os cursos de Linguística e Estudo Lusófonas representando 3 e 12% respectivamente.



**Figura 11:** Letras

**Fonte:** Elaboração própria com dados DFQQ\_2003a 2005

## **2.4- As Causas do Problema de Integração no Mercado de Trabalho:**

Várias causas estão por detrás do fenómeno da integração no mercado de trabalho, de entre as principais, gostaríamos de listar as seguintes:

- A congelação de admissão dos quadros na administração pública;
- O fraco desenvolvimento do sector privado;
- A falta de experiência de trabalho, sobre tudo jovem á procura do primeiro emprego;

A administração pública cabo-verdiana conta com cerca de 11,000 efectivos e o Estado gasta anualmente em termos de salários, milhões de contos, o que represente um fardo enorme, para um Estado pequeno como o nosso. Essa administração padece de um baixo nível de produtividade, eficácia e eficiência, o que, em última análise não é adequado para um país que quer crescer e combater o desemprego e a pobreza de forma sustentada.

## **2.5- Breve análises dos questionários aplicados**

Segundo entrevistas verbalmente feitos, 50% das pessoas entrevistadas, consideram que de facto, a falta da inserção no mercado de trabalho necessita de resposta urgentes por parte das autoridades, tanto a nível central com local.

Também deixaram transparecer que muitos dos recém – formados estão á espera de uma resposta com intuito de colmatar os seus problemas que é o ingresso no mercado de trabalho.

Por outro lado, manifestaram que é preciso tomar medidas urgentes para com esses jovens recém-formadas, que as vezes demoram cerca de três a seis meses para encontrar o trabalho. Mas mesmo assim quando encontram o primeiro emprego há sempre algumas reclamações, tudo isso por causa do que chamamos de conhecimento no posto procurado, nas instituições nas empresas, “padrinhagem”que pode ser considerado uma realidade.

Conforme a tabela de frequência em anexo deste trabalho, pode verificar que o país de maior concorrência e que oferece maior numero de vagas / bolsas para formação é Portugal, seguido de Brasil entre outras (em anexo).

As áreas de formação mais procurada, de acordo com as pessoas inqueridas são a informática, depois gestão/economia, Direito entre outras. Este pode constituir um problema de saturação das áreas de formação, possibilitando a existência de muitos formandos na mesma área aumentando assim a concorrência á posto de trabalho, dificultando ainda o ingresso constituindo o aumento do problema em estudo (em anexo).

Por outro lado, os números dos inqueridos demonstram que a maior entidade empregadora é o ministério da educação, seguido das câmaras municipais, e entre outras (em anexo).

O sexo dos formandos pode estar também na causa do problema. As vezes quando se consegue uma vaga nas ilhas ou ainda no interior os rapazes tem maior facilidade de deslocação e integração em relação ás raparigas. Embora a tabela em anexo apresenta com uma percentagem feminina maior em relação ao masculino (em anexo).



## Capítulo 3: Conclusão

---

Da análise efectuada na emissão de equivalência, pode-se verificar uma tendência para saturação das áreas de Ciências Sociais e Aplicadas, e Ciências Humanas, em detrimento de algumas áreas que poderão contribuir, e de que maneira, para o crescimento do país, como por exemplo área das Artes e Engenharias.

Opinando sobre o assunto, o que poderá estar na origem desse desfasamento, é a falta de informação por parte dos estudantes na escolha dos cursos, devido á inexistência de um gabinete de orientação vocacional, algumas influências dos familiares e/ou amigos e também a forte dependência do país em relação ás instituições de ensino superior estrangeiras; a própria politica de atribuição de vagas e de bolsas por parte de alguns países sem levar em conta a necessidade de mercado de trabalho em relação aos cursos mais viável para o mercado.

Por outro lado, será imprescindível dotar as escolas secundárias de um gabinete de orientação profissional e vocacional, e organizar palestras pontuais com os alunos a partir do 10º ano de escolaridade.

Redefinição da politica de financiamento do ensino superior quer a nível interno quer a nível externo, passando pela valorização da formação no país.

Um outro aspecto não menos importante sugerimos que se desenvolva mais actividades no sentido de incrementar o ensino técnico voltado, sobretudo, para os referidos três T's (Turismo, Transporte e Tecnologias), partindo do pressuposto de que o crescimento de qualquer país passa necessariamente pelo ensino técnico.

A formação profissional é de fundamental importância na qualificação e capacitação dos recursos humanos para o mercado do trabalho e emprego. Do ponto de vista institucional, não obstante as limitações existentes, alguns passos foram dados com o intuito da criação de um quadro regulador, coordenador e promotor da formação profissional.

No entanto, as acções de formação têm ocorrido de forma pontual, sem um quadro institucional e legal bem definido em termos de estrutura do curso, de certificação e qualificação e, por vezes, em áreas não prioritárias para o desenvolvimento económico do país e das necessidades do mercado. De igual modo, a desejável articulação com o sistema educativo continua sendo débil.

Com o intuito de contribuir para a melhoria do sistema político, sugerimos o seguinte:

É de se notar que as empresas/instituições, levam muita consideração em termos de política do desempenho, carreira, motivação, experiência profissional embora os recém-formados não tenham muitas experiências a não ser durante o período de estágio.

É preciso informar sobre o curso a ser escolhido antes de ida ao exterior, porque o que parece é que muitos jovens estão a preocupar-se muito com a saída, e não por área mais prioritárias o que torna futuramente um pouco difícil para o ingresso no mercado de trabalho.

Com a inovação e globalização é preciso que o aluno ande sempre a pensar em inovar, em fazer o curso que o mercado está mais necessitado, o curso mais moderno com vantagens para o próprio e para o país.

Em fim gostaríamos de alertar aos alunos com intenção de se formarem, para pedirem informações nas escolas, nos centros de aconselhamento, nas instituições de formação

profissional, instituições de orientação vocacional, consultar o mercado em termos do curso, a necessidade, e as áreas prioritárias.

Em resumo, e, face a um quadro desolador de centenas de jovens recém-formados que, depois de 2-3 anos do seu regresso ao país, ainda se encontram no desemprego, outras políticas de promoção do emprego e auto-emprego terão que ser desenhadas e implementadas.

Do nosso ponto de vista, as seguintes estratégias poderão contribuir para a minimização desse problema:

1. A promoção de um Crescimento Económico Elevado;
2. A criação e facilidade fiscais para as empresas que recrutam jovens quadros;
3. O desenvolvimento dos programas e projectos de apoio a jovens quadros, no sentido de criar as suas próprias empresa;
4. A Desvinculação da Administração Pública de Pessoas em idade de reforma afim de dar lugar aos outros, principalmente jovens recém formados á procura do primeiro emprego;
5. A reciclagem de quadros jovens;
6. A Realização de Visitas de Estudo e de Intercâmbio;

Um maior crescimento económico, significa maior investimento, maior riqueza e mais emprego. Para isso, os jovens terão que estar mais capacitados a concorrer no mercado de trabalho, pois as entidades empregadoras privilegiarão os mais dinâmicos, mais produtivos e mais motivados. Tanto o governo como a classe empresarial tem um papel chave nesta matéria.

Com o desenvolvimento de programas e projectos de apoio a jovens quadros, no sentido de criar as suas próprias empresa, com isso o país torna-se cada vês mais moderno, com a globalização crescente o país propicia novas oportunidades no mercado e facilita a

transferência tecnológica, e de uma forma geral o país ganha mais vantagens associadas á descentralização da economia.

Com a desvinculação da Administração Pública de pessoas em idade de reforma afim de dar lugar aos outros, principalmente jovens recém formados á procura do primeiro emprego, há uma exigência de mais qualificação profissional para o mercado de trabalho, melhoria de qualidade de vida das populações, á mais flexibilização das acções de formações evitando especialização excessiva e garantindo uma adaptação constante às necessidades do mercado de trabalho.

Com a realização de Intercâmbios e Visitas de Estudos, os jovens adquiri mais conhecimento sobre o mercado, ganha mais experiência de trabalho, procura mais informações sobre os cursos, em fim trocam as experiências em termos de diálogo.

É claro que com a reciclagem de quadros jovens, torna mais fácil porque, vai surgir aumento da base produtiva, capacidade de atracão de investimento interno e externo, aumento da capacidade científica o que faz com que a progressão e a inovação tecnológica.

Como proposta para atenuar essa tendência, sugerimos que se diminuía o numero de vagas e bolsas para os cursos que apresentam uma certa tendência para uma saturação, priorizando outras áreas que poderão contribuir mais para o crescimento e desenvolvimento sustentável do país, sobretudo as do Turismo, Transporte e Telecomunicações (TTT), aliás são as prioridades da futura Universidade pública de Cabo Verde.

## Bibliografia

Decreto-Lei N° 51/94, de 22 Agosto.

De Sousa, A. (1990). *Introdução À Gestão. Uma Abordagem Sistémica*, Lisboa - São Paulo Verbo Editora Lda.

Cursos a Serem Ministradas no Exterior, Direcção de Formação e Qualificação de Quadro.

Robert H. Frank, (1997). *Micro Economia e Comportamento*, 3ªEd., Editora: Mc graw – Hill de Portag Lda.

Santos, O., Semedo, J., González, E. *Livro branco da formação profissional*, Março de 2004.

Grandes Opções do Plano, Ministério das finanças, 2002.

## Anexo I – QUESTIONÁRIO AOS QUADROS FORMADOS

### Questionário

#### Quadros regressados e empregados

#### Contactos

Tel.: \_\_\_\_\_

Serviço: \_\_\_\_\_

Móvel: \_\_\_\_\_

Área de formação: \_\_\_\_\_

Nível:                      Médio                      Superior  
☐                      ☐

País de Formação: \_\_\_\_\_

Data de regresso definitivo:      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Data de Procura do 1º Emprego      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Entidades contactados para primeiro emprego:

Resposta

Sim

Não

1. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Data de início do primeiro emprego:      \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Entidade empregadora: \_\_\_\_\_

Categoria de Ingresso: \_\_\_\_\_

Tempo inteiro                      ☐

Tempo parcial                      ☐

Progressão na carreira: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Relacionamento com

## Desigualdade no Acesso ao Mercado de Trabalho dos Recém-formados

Superior Hierárquico: Excelente  Razoável

Bom  Mau

Estágios profissionais de curta duração:

1. No país Área  Duração (horas)

2. No exterior Área  País  Duração (horas)

Sector de Actividade:

1. Conta Própria

2. Grau de Satisfação: Excelente  Razoável

Bom  Mau

3. Situação Laboral Actual:

Empregado(a)

Desempregado(a)  Há Quanto Tempo (Meses)

Condições de vida:

1. Alojamento

Próprio  Custo  Financ. Bancário

Alugado  Renda/Mês  Mensalidade:

Cedido

Pais

Serviços Disponíveis:  Custo dos Serviços/Mês

Água  Água

Luz

Telefone

Esgoto/WC

Luz

Telefone

Esgoto/WC

2.2 Meio de Transporte:

Próprio

Público

De serviço

Estado Civil:

Casado(a)

Solteiro(a)

Divorciado(a)

Viúvo(a)

União de Facto

Separado(a)

Rendimento/Mês Cónjuge



## **ANEXO II – Lista de Acrónimos e abreviações**

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

GOP – Grandes Opções do Plano

CNEF – O Concelho Nacional de Emprego e Formação

FPEF – O Fundo de Promoção de Emprego e de Formação

EUA – Estados Unido da América

TTT – Turismo Transporte Telecomunicações

ISE – Instituto Superior da Educação

PIB – Produto Interno Bruto

**ANEXO III:****Frequências****Statistics**

		Área de Formação	País de Formação	Entidade empregadora	Entidade contactados para primeiro emprego	Sexo
N	Valid	30	30	30	30	23
	Missing	0	0	0	0	7

**Frequência Tabela****Tabela 1-Área de Formação**

	Frequência	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	20,0	20,0	20,0
Antropologia	1	3,3	3,3	23,3
Arquitectura	1	3,3	3,3	26,7
Auditoria	1	3,3	3,3	30,0
Cien.jur.soc	1	3,3	3,3	33,3
Cont.finanç	1	3,3	3,3	36,7
Direito	2	6,7	6,7	43,3
Economia	1	3,3	3,3	46,7
Est.luso	1	3,3	3,3	50,0
Estatística	1	3,3	3,3	53,3
Fisioterapia	1	3,3	3,3	56,7
Gest.empresa	1	3,3	3,3	60,0
Gestão	1	3,3	3,3	63,3
Histó.invest	1	3,3	3,3	66,7
História	1	3,3	3,3	70,0
Hotelaria	2	6,7	6,7	76,7
Informática	2	6,7	6,7	83,3
Informática	1	3,3	3,3	86,7
Informático	1	3,3	3,3	90,0
Medicina	1	3,3	3,3	93,3
Psicologia	1	3,3	3,3	96,7
Relações Públicas	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Tabela 2-País de Formação**

	Frequência	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	6	20,0	20,0	20,0
Brazil	8	26,7	26,7	46,7
Cuba	1	3,3	3,3	50,0
Portugal	12	40,0	40,0	90,0
Portugal	1	3,3	3,3	93,3
Tunisia	1	3,3	3,3	96,7
USA	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Tabela 3-Entidade empregadora**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	7	23,3	23,3	23,3
0	1	3,3	3,3	26,7
Banc.intera	1	3,3	3,3	30,0
Camara mun.	1	3,3	3,3	33,3
Camara mun.	1	3,3	3,3	36,7
c.v.c	1	3,3	3,3	40,0
Escritório Adv	1	3,3	3,3	43,3
Fundo a.e.f.	1	3,3	3,3	46,7
Finanças	2	6,7	6,7	53,3
Funda.inf.feliz	1	3,3	3,3	56,7
Hospital	1	3,3	3,3	60,0
INE	2	6,7	6,7	66,7
INE	1	3,3	3,3	70,0
Liceu	1	3,3	3,3	73,3
Liceu D. Ramos	1	3,3	3,3	76,7
MIN. Saú	1	3,3	3,3	80,0
Minis.ed	2	6,7	6,7	86,7
Minister.ed	1	3,3	3,3	90,0
Ministe.ed	1	3,3	3,3	93,3
Palácio	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Tabela 4-Entidade contactados para primeiro emprego**

		Frequenci	Percent	Valid	Cumulativ
Valid		a		Percent	e Percent
		7	23,3	23,3	23,3
	Assenbleia nacional	1	3,3	3,3	26,7
	Ban.intera	1	3,3	3,3	30,0
	Cam,minis.	1	3,3	3,3	33,3
	c.v.c	1	3,3	3,3	36,7
	Direção g.traba	1	3,3	3,3	40,0
	Empresas	1	3,3	3,3	43,3
	Escolas	1	3,3	3,3	46,7
	Escritorio ad	1	3,3	3,3	50,0
	Ministerio	1	3,3	3,3	53,3
	finanças	2	6,7	6,7	60,0
	ine,tacv,as	1	3,3	3,3	63,3
	MAAP,ISE	1	3,3	3,3	66,7
	,INE,FA				
	MIN. Saú	1	3,3	3,3	70,0
	Minis. Saú	1	3,3	3,3	73,3
	Minister.	1	3,3	3,3	76,7
	Minist.edu	1	3,3	3,3	80,0
	Minist.	1	3,3	3,3	83,3
	Minist.ed	1	3,3	3,3	86,7
	Mis.saude	1	3,3	3,3	90,0
	padarias	1	3,3	3,3	93,3
	Palacio de	1	3,3	3,3	96,7
	governo.				
	Palacio	1	3,3	3,3	100,0
	governo				
	Total	30	100,0	100,0	

**Tabela 5-Sexo**

		Frequency	Percent	Valid	Cumulativ
Valid				Percent	e Percent
	Masculino	9	30,0	39,1	39,1
	Feminino	14	46,7	60,9	100,0
	Total	23	76,7	100,0	
Missing	System	7	23,3		
Total		30	100,0		